

**HUBUNGAN PENERAPAN METODE TIM DENGAN TINGKAT
KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSU PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Telah di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



QURNIATIN LATIVAH

2212096

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN PENERAPAN METODE TIM DENGAN
TINGKAT KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSU
PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

SKRIPSI

Diajukan oleh:

QURNIATIN LATIVAH

2212096

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Diterima sebagai Salah
Satu Syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Keperawatan di
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani
Yogyakarta

Tanggal : 30/8/2024

Disetujui Oleh :

Penguji,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Deby Zulkarnain RS., S.Kep., Ns., MMR

Rahayu Iskandar, S.Kep., Ns., M.Kep

Sujono Riyadi, S.Kep., Ns., M.Kes

NIDN : 0529118601

NIDN : 0405087501

NIDN : 0501087601

Mengesahkan,

a.n Ketua Stikus Jenderal Achmad Yani Yogyakarta
Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan (S-1)



Tetra Saktika Adinugraha, M.Kep., Ns., Sp., Kep.MB

NIDN: 0523108302

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, adalah mahasiswa Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta,

Nama : Qurniatin Lativah
NPM : 2212096
Program Studi : SI keperawatan
Judul : Hubungan Penerepan Metode Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul
Skripsi

menyatakan bahwa hasil penelitian dengan judul tersebut diatas adalah asli karya sendiri dan bukan hasil *plagiarime*. Dengan ini saya menyatakan untuk menyerahkan hak cipta penelitian kepada Stikes Jendral Achmad Yani Yogyakarta guna kepentingan ilmiah. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-bearnya tanpa ada paksaandari ihak manapun..

Yogyakarta, 1 September 2016



Qurniatin Lativah
Qurniatin Lativah

NPM:2212096/PSIK

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya dan kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit di PKU Muhammadiyah Bantul. Skripsi ini merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi S1 Keperawatan di Stikes Jenderal Achmad Yani Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan, atas bimbingan, arahan, dan bantuan berbagai pihak, dan pada kesempatan ini penulis dengan rendah hati mengucapkan terima kasih dengan setulus-tulusnya kepada:

1. Kuswanto Hardjo, dr., M.Kes selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.
2. Tetra Saktika A.,M.kep.,Ns.,Sp.,Kep.MB selaku Ketua Prodi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta
3. Deby Zulkarnaen RS.,S.kep.,Ns.,MMR selaku penguji skripsi yang telah memberikan masukan.
4. Rahayu Iskandar, S.Kep., Ns., M.Kep. selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan kepada saya dalam penyusunan skripsi.
5. Sujono Riyadi S.Kep., Ns., M.Kes selaku dosen Pembimbing II yang telah banyak memberi bimbingan, pengarahan dan masukan kepada saya dalam penyusunan skripsi.
6. Ayah, Ibu, Kakak, dan seluruh keluarga yang telah memberikan limpahan cinta, doa dan semangat kepada penulis.
7. Semua sahabat mahasiswa keperawatan angkatan 2012 yang telah memberikan masukan, semangat serta dukungan kepada penulis.
8. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, yang memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan studi pendahuluan.

9. Kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan dan bantuannya.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kebaikan kepada semuanya, sebagai imbalan atas segala amal kebaikan dan bantuannya. Akhirnya besar harapan penulis semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menambah ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 1 September 2016

Penulis

Qurniatin Lativah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
INTISARI	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Keaslian Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Keperawatan	8
2. Kepuasan kerja	9
3. Metode tim	17
B. Kerangka Teori	29
C. Kerangka Konsep	30
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Besar Sampel	33
E. Variabel Penelitian	33
F. Definisi Operasional	33
G. Alat dan Metode Pengumpulan Data	36
H. Validitas dan Rehabilitas	38
I. Analisis Data	39
J. Etika Penelitian	42
K. Tahapan penelitian	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47

2. Karakteristik Responden.....	48
3. Analisa Univariat	49
B. Pembahasan	50
C. Keterbatasan Penelitian.....	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

PERPUSTAKAAN
STIKES JENDERAL A. YANI YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	33
Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Lembar Observasi (Penerapan Metode Tim).....	36
Tabel 4.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja.....	48
Tabel 4.2 Penerapan metode tim di PKUMuhammdiyah Bantul.....	49
Tabel 4.3 Tingkat kepuasan kerja perawat.....	49
Tabel 4.4 Hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat.....	50

PERPUSTAKAAN
STIKES JENDERAL A. YANI YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Sistem Pemberian Asuhan Keperawatan Team Nurshing.....	27
Gambar 2. Kerangka Teori Penelitian.....	28
Gambar 3. Kerangka Konsep Penelitian.....	29

PERPUSTAKAAN
STIKES JENDERAL A. YANI YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pemohonan Menjadi Responden
- Lampiran 2. Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 3. Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran 4. Lembar Observasi Penerapan Metode Tim
- Lampiran 5. Tabel Validitas Kepuasan Kerja Perawat
- Lampiran 6. Tabel Reliabilitas Kepuasan Kerja Perawat
- Lampiran 7. Surat Izin Studi Pendahuluan dari Bupati Bantul
- Lampiran 8. Surat Izin Studi Pendahuluan dari PKU Muhammadiyah Bantul
- Lampiran 9. Surat Izin Uji Validitas dari Bupati Bantul
- Lampiran 10. Surat Izin Uji Validitas dari RSUD Penembahan Senopati Bantul
- Lampiran 11. Surat Izin Penelitian dari Bupati Bantul
- Lampiran 12. Surat Izin Penelitian dari RSUD PKU Muhammadiyah Bantul
- Lampiran 13. Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14. Jadwal Penyusunan Skripsi

PERPUSTAKAAN
STIKES JENDERAL A. YANI YOGYAKARTA

CORRELATION BETWEEN THE USE OF TEAM METHOD AND JOB SATISFACTION OF NURSES IN RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL

QURNIATIN LATIVAH

Abstrak

Background: According to the Pan American Health Organization, (2004), nurse provides primary health services at the hospital, has comprehensive fundamental role for 24 hours a day and has an impact on quality, efficiency and effectivity of the health care. In 2013, World Health Organization (WHO) in Kumar, et. al (2013) explains that India has produced approximately 1.7 million trained nurses since 1947, while in the United States they are estimated to decline 29 percent by 2020. According to the Ministry of Health, (2011) in Anthon et al (2012), in Indonesia, nurse is the biggest number of health professionals compared with other health professionals with the number of nurses in Indonesia are amounted to 160.074 people.

Aim : to know the correlation between the use of team method and job satisfaction of nurses in RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

Research : The type of research used was observational analytic which used cross sectional.

Research Design: The study was observational analytic ie research design is cross sectional

Method: Purposive sampling

Results: The claim that there is no correlation method implementation team with the level of job satisfaction of nurses at the hospital PKU Muhammadiyah Bantul, with the value of the results showed significancy $p = 0.652 > 0.05$. Values obtained keefisien correlation $r = 0.286$ with the positive direction of the relationship. This indicates a weak correlation and interpret a positive direction when the method the team performed well, the job satisfaction of nurses will increase

Conclusion: There are no a significant association between the application of the method the team with job satisfaction levels where $t = 0.652 > 0.05$

Keywords: Team Method and Job Satisfaction

HUBUNGAN PENERAPAN METODE TIM DENGAN TINGKAT KEPUSAN KERJA PERAWAT DI RSU PKUMUHAMMADIYAH BANTUL.

QURNIATIN LATIVAH

INTISARI

Latar Belakang : Menurut Pan American Health Organization, (2004), perawat memberikan pelayanan kesehatan utama di rumah sakit, memiliki peran fundamental yang luas selama 24 jam sehari dan memberikan dampak pada kualitas, efisiensi dan efektifitas pelayanan kesehatan. Tahun 2013, World Health Organization (WHO) dalam Kumar, et. al (2013) menjelaskan bahwa India telah menghasilkan sekitar 1,7 juta perawat terlatih sejak tahun 1947 sedangkan di Amerika Serikat diperkirakan akan mengalami penurunan 29 persen jumlah perawat hingga tahun 2020. Menurut Departemen Kesehatan, (2011) dalam Anthon dkk (2012) , di Indonesia, jenis tenaga kesehatan perawat merupakan jumlah terbesar dibanding dengan tenaga kesehatan yang lain, dengan jumlah perawat di Indonesia sebesar 160.074 orang.

Tujuan : Untuk mengetahui hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

Rancangan Penelitian : Jenis penelitian ini adalah observasional analitik yaitu Desain penelitian ini menggunakan cross sectional..

Metode Penelitian : Purposive sampling

Hasil Penelitian : menyatakan bahwa tidak ada hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, dengan nilai signficancy pada hasil menunjukan $p = 0.652 > 0,05$. Nilai keefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,286$ dengan arah hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang lemah dan arah yang positif mengartikan bila metode tim dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja perawat akan meningkat

Kesimpulan : Tidak ada hubungan yang bermakna antara penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja dimana $\bar{p} = 0,652 > 0,05$

Kata Kunci : **Metode Tim dan Tingkat Kepuasan Kerja**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam kurung waktu beberapa tahun terakhir seiring dengan diterbitkannya berbagai peraturan dan perundang-undangan yang mendukung iklim investasi dan menciptakan kondisi bisnis dan jasa rumah sakit yang lebih baik. Hal ini juga dibuktikan dengan pemilihan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional seperti tenaga medis dan non medis (Yusuf, 2006 dalam Latief 2012). Perawat adalah tenaga medis yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit dikarenakan memiliki peranan dalam meningkatkan kualitas mutu dan kinerja rumah sakit (Nursalam, 2013). Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus kepada pasien di rumah sakit. Menurut Pan American Health Organization, (2004), perawat memberikan pelayanan kesehatan utama di rumah sakit, memiliki peran fundamental yang luas selama 24 jam sehari dan memberikan dampak pada kualitas, efisiensi dan efektifitas pelayanan kesehatan.

Tahun 2013, World Health Organization (WHO) dalam Kumar, et. al (2013) menjelaskan bahwa India telah menghasilkan sekitar 1,7 juta perawat terlatih sejak tahun 1947 sedangkan di Amerika Serikat diperkirakan akan mengalami penurunan 29 persen jumlah perawat hingga tahun 2020. Menurut Departemen Kesehatan, (2011) dalam Anthon dkk (2012) , di Indonesia, jenis tenaga kesehatan perawat merupakan jumlah terbesar dibanding dengan tenaga kesehatan yang lain, dengan jumlah perawat di Indonesia sebesar 160.074 orang. Sedangkan menurut data PPNI, jumlah perawat di Indonesia tahun 2014 sebesar 625.000 orang. Perawat di rumah sakit tidak hanya mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada pasien tetapi juga mengharapkan pelayanan dari pihak rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik, salah satunya dengan memperhatikan

kepuasan kerja karena ini mempengaruhi produktifitas dan prestasi kerja perawat (Hartati dkk, 2011).

Menurut Wibowo (2007) konsep Value Theory, merupakan kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut. Selain itu dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2007), yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Penelitian Hartati, dkk (2008), berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di Instalasi rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten mayoritas pada kategori sedang sebanyak 33 responden (63,5%), prestasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten mayoritas pada kategori baik sebanyak 41 responden (78,8%). Membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten ($r=0,393$ dan $p = 0,004$).

Nursalam (2011), menyatakan untuk meningkatkan produktifitas perawat ruangan sebaiknya dibagi menjadi 2-3 tim/group yang terdiri atas tenaga profesional, teknikal, dan pelaksana dalam satu kelompok kecil yang saling membantu, seperti menerapkan metode tim. Pada tahun 1996 penerapan metode tim sudah dikenal dan mulai diterapkan di berbagai rumah sakit di Indonesia. Metode tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan sehingga pada perawat timbul motivasi dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat (Tussaleha dan Kadrianti, 2012). Penerapan asuhan keperawatan metode tim adalah memungkinkan perawat professional

mengatur pemberian asuhan keperawatan termasuk lingkungan yang menopang pemberian asuhan keperawatan tersebut, ketenagaan keperawatan, metode asuhan keperawatan dan dokumentasi keperawatan (Satria, 2011).

Dalam penerapannya, metode tim memiliki beberapa kelebihan diantaranya, memungkinkan pelayanan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, dan memungkinkan komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kepada anggota tim. Menurut hasil penelitian Tussaleha dan Kadrianti (2014), tentang penerapan metode tim di RSUD Daya kota Makasar didapatkan hasil perawat memiliki hubungan interpersonal yang baik (80%), komunikasi yang baik (77%) dan tanggung jawab yang baik (85,7%).

Kelemahan metode tim adalah komunikasi antar anggota tim hanya terjadi pada saat konferensi tim, membutuhkan waktu karena sulit untuk melaksanakan komunikasi pada waktu-waktu sibuk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anthon dkk (2012), di RSUD Kabupaten Majene didapatkan data pelaksanaan timbangan terima sebagian perawat mengatakan masih dirasa kurang (25,7%), preconference (25,7%), dan postconference (22,9%). Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian perawat masih merasakan kurang optimal.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada tanggal 12 Desember 2015 Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sudah menerapkan metode tim modifikasi. Dalam menerapkannya, metode tersebut sudah sesuai dengan kriteria metode tim tetapi untuk pembagian tugas sudah terjadwal dan setiap perawat sudah memiliki area kerja masing-masing yang dibagi setiap bulan. Dalam melaksanakan tugas keperawatan, perawat yang areanya tidak memiliki pasien, maka koordinator sif akan memberi tugas untuk membantu perawat di area yang lain. Hasil wawancara terhadap 2 orang perawat pelaksana didapatkan data salah satu perawat mengatakan "dalam pelaksanaan metode ini terkadang sering terjadi kesalahan dalam berkomunikasi antar tim dan menimbulkan persepsi yang berbeda dan mengatakan masih sedikit belum puas dengan metode tim. Maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan judul “Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di PKU Muhammadiyah Bantul.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “ Adakah Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui penerapan metode tim di PKU Muhammadiyah Bantul .
- b. Diketahui tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul.
- c. Diketahui keeratan hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, maka kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan konsep manajemen sumberdaya manusia di institusi pelayanan kesehatan khususnya yang terkait dengan hubungan penerapan metode tim.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi manajemen rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan rumah sakit dalam usaha memberikan kepuasan kerja perawat pelaksana.

b. Bagi peneliti berikutnya

Menambah wawasan dan menjadi acuan peneliti berikutnya untuk meneliti hubungan metode tim dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

E. Keaslian Penelitian

1. Anthon (2012), melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Penerapan Metode Tim (MPKP) dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap di RSUD Kabupaten Majene" tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan penerapan metode tim dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Kabupaten Majene. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif analitik dengan metode cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap interna RSUD Kabupaten Majene yang berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel menggunakan tehnik total sampling. Hasil penelitian ada hubungan antara timbang terima dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai signifikan ($\alpha=0,05$) penerapan pre conference dengan kinerja perawat pelaksana terdapat hubungan antara ke dua variabel, penerapan post conference dengan kinerja perawat pelaksana terdapat hubungan antara variabel, penerapan ronde keperawatan dengan kinerja perawat pelaksana. Persaman dengan penelitian ini adalah metode yang di gunakan yaitu croos sectional, variabel bebasnya penerapan metode tim, sedangkan untuk perbedaan penelitian ini yaitu di variabel terikat yaitu kinerja perawat pelaksana, tempat penelitian dan tahun penelitian. Sedangkan peneliti meneliti tentang kepuasan kerja perawat pelaksana.

2. Tussaleha dan Kadrianti (2014), dengan judul penelitian “Hubungan Penerapan Metode Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Interna di RSUD Daya Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Juli 2013 sampai 23 Juli 2013. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dengan pendekatan Cross Sectional. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan Purposive sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal, komunikasi, tanggung jawab dengan kinerja perawat, dengan nilai kemaknaan $p=0,032$, $p=0,013$, $p=0,013$ dimana nilai $\bar{y} < \text{nilai } a = 0,05$. Kesamaan penelitian yaitu sama-sama meneliti penerepan metode tim, dan menggunakan metode yang sama sedangkan untuk perbedaannya di variabel terikatnya yaitu tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana, tempat penelitian dan waktu penelitian.
3. Sigit, Keliat dan Hariyati (2011), dengan judul penelitian “Fungsi Pengarahan Kepala Ruangan dan Ketua Tim Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh fungsi pengarahan kepala ruang dan ketua tim terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di unit rawat inap. Metode penelitian adalah quasi experiment dengan desain pre-post test design with control group. Data diambil sebelum dan sesudah dilaksanakan pelatihan, bimbingan dan pendampingan fungsi pengarahan (operan, pre conference, post conference, iklim motivasi, supervisi dan delegasi) pada kepala ruang dan ketua tim. Sampel penelitian diperoleh secara purposive sampling. Hasil penelitian didapatkan kepuasan kerja perawat pelaksana yang mendapat pengarahan dari kepala ruang dan ketua tim yang sudah memperoleh pelatihan, bimbingan dan pendampingan meningkat lebih tinggi secara bermakna dibandingkan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana yang mendapat pengarahan dari kepala ruang dan ketua tim yang tidak dilatih fungsi pengarahan ($p= 0,000$). Fungsi pengarahan bila dilaksanakan secara konsisten oleh kepala ruang dan ketua tim, berpeluang meningkatkan

kepuasan kerja sebesar 67,40% dan diperkirakan mampu meningkatkan nilai kepuasan perawat pelaksana sebesar 16.746 poin setelah dikontrol jenis kelamin. Persamaan penelitian yaitu sama-sama ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana metode yang di gunakan sama , perbedaannya yaitu tempat penelitian, waktu dan variabel bebasnya dan metode penelitian.

4. Harikadua, Warouw dan Hamel (2014), dengan judul penelitian" Hubungan Supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Bangsal C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandao Manado. Bertujuan untuk mempelajari hubungan supervise keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana. Jenis penelitian yang digunakan ialah pendekatan cross sectional dengan descriptive analitik. Tehnik pengambilan sampel yang dipakai ialah purposive sampling. Sampel dalam penelitian sebanyak 52 orang. Dengan hasil penelitian diperoleh nilai $p = 0,002$. Dapat disimpulkan ada hubungan antara supervisi keperawatan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Irina C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Kesamaan penelitian ini terletak di variabel independen yaitu sama-sama meneliti tingkat kepuasan perawat pelaksana dan menggunakan metode yang sama dalam pengambilan data sedangkan perbedaannya yaitu di variabel dependent dan waktu penelitian, serta tempat penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul Pada awal tahun 1966, tepatnya tanggal 09 Dzulqo'dah atau bertepatan dengan tanggal 01 Maret 1966 berdirilah sebuah Klinik dan Rumah Bersalin di kota Bantul yang diberi nama Klinik dan Rumah Bersalin PKU Muhammadiyah Bantul. Sebagai sebuah karya tokoh-tokoh Muhammadiyah dan 'Aisyiyah pada waktu itu. Seiring perjalanan waktu perkembangan klinik dan RB PKU Muhammadiyah Bantul semakin pesat ditandai adanya pengembangan pelayanan di bidang kesehatan anak baik sebagai upaya penyembuhan maupun pelayanan di bidang pertumbuhan dan perkembangan anak.

Pada tahun 1984 hal inilah yang menjadi dasar perubahan Rumah Bersalin menjadi Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak dengan Surat Keputusan Ijin Kanwil Depkes Propinsi DIY no 503/1009/PK/IV/1995 yang selanjutnya pada tahun 2001 berkembang menjadi rumah sakit umum PKU Muhammadiyah bantul dengan diterbitkannya ijin operasional dari Dinas Kesehatan No : 445/4318/2001. Saat ini RSU PKU Muhammadiyah Bantul telah mendapatkan sertifikat ISO 9001 – 2008 untuk Pelayanan Kesehatan Standar Mutu Internasional.

2. Karakteristik Responden

Tabel 4.1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja di RSU PKU Muhammadiyah Bantul

Karakteristik		Jumlah (n)	Persentase %
Umur	< 31 Tahun	22	48.9
	31 - 35 Tahun	15	33.3
	> 35 Tahun	8	17.8
	Total	45	100.0
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	11.1
	Perempuan	40	88.9
	Total	45	100,0
Tingkat Pendidikan	DIII Keperawatan	33	73.3
	S1 Keperawatan	12	26.7
	Total	45	100.0
Lama bekerja	< 6 Tahun	15	33.3
	6 - 10 Tahun	27	60.0
	> 10 Tahun	3	6.7
	Total	45	100.0

Sumber : data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia perawat di PKU Muhammdiyah Bantul, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori dewasa muda di mana usianya < 31 Tahun yaitu sebanyak 22 responden (48,9%). Perawat dengan karakteristil jenis kelamin perempuan sebanyak 40 responden (88,9%). Perawat sebagian besar memiliki pendidikan akhir Diploma III sebanyak 33 responden (73,3%). Serta sebagian besar perawat yang memiliki pengalaman kerja 6–10 Tahun sebanyak 27 responden (60,0%).

3. Analisis Univariat

a. Penerapan metode tim di PKU Muhammdiyah Bantul

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan penerapan metode tim berdasarkan 4 ruangan di PKU Muhammdiyah Bantul sebagai berikut:

Tabel 4.2. Penerapan metode tim di PKUMuhammdiyah Bantul

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Sempurna	1	25.0
Tidak Sempurna	3	75.0
Total	4	100.0

Sumber : data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa berdasarkan 4 ruangan penerapan metode tim di PKU Muhammdiyah Bantul, sebagian besar adalah ruangan termasuk kategori tidak sempurna yaitu sebanyak 3 ruangan (75,0%).

b. Tingkat kepuasan kerja perawat dirumah sakit PKU Muhammdiyah Bantul

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan tingkat kepuasan kerja perawat dirumah sakit PKU Muhammdiyah Bantul sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tingkat kepuasan kerja perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Puas	31	68.9
Tidak Puas	14	31.1
Total	45	100.0

Sumber : data primer di olah 2016

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat kepuasan kerja perawat dirumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori puas yaitu sebanyak 30 responden (66,7%).

c. Hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Analisa bivariat pada tahap ini diteliti “hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul” dengan menggunakan uji gamma, dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Penerapan	Kepuasan				Total		P Value	r
	Puas		Tidak Puas		F	%		
	F	%	F	%				
Sempurna	1	8.3	3	25.0	4	33.3	0.652	0.286
Tidak Sempurna	3	25.0	5	41.7	8	66.7		
Total	4	33.3	8	66.7	12	100.0		

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 4.4 dari tabel diatas didapatkan sebagian besar dengan persentase 41,7% responden merasa tidak puas dengan penerepan metode tim yang tidak sempurna. Bahwa tidak ada hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, dengan nilai significancy pada hasil menunjukan $p = 0.652 > 0,05$. Nilai keefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,286$ dengan arah hubungan yang positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang lemah dan arah yang positif mengartikan bila metode tim dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja perawat akan meningkat.

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden di RSUD Muhammadiyah Bantul

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui dalam kategori dewasa muda yaitu < 31 tahun. Menurut

Herwina (2012) menyatakan bahwa usia dewasa pertengahan memiliki tugas yang harus diselesaikan pada tingkat perkembangan, yaitu membangun hubungan personal dan profesional, terbentuknya identitas, kreatifitas, serta produktifitas dalam pekerjaan dan hubungan personal maupun profesional. Selain itu usia produktif merupakan usia yang strategis dimana pada usia ini identik dengan tenaga prima.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin RSUD Muhammadiyah sebagian besar responden adalah perempuan dengan hasil 40 responden dalam persentasi sebanyak (88,9%). Menurut pemikiran peneliti hal ini dikarenakan mayoritas yang berprofesi sebagai perawat lebih didominasi oleh perempuan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Herwina (2012), yang menyebutkan pekerjaan perawat masih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki karena keperawatan masih identik dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat perempuan yang lebih sabar.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah D3, yaitu sebanyak 33 orang (73,3%) dan 12 (26,7%) orang responden berpendidikan S1. Menurut asumsi peneliti hal ini sudah memiliki kemajuan dalam perkembangan ilmu keperawatan. Perawat yang sudah bekerja di rumah sakit ingin melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan. Menurut Sunarty (2010) sesuai dengan hasil penelitian bahwa mayoritas perawat rawat inap berpendidikan D3 Keperawatan. Perawat yang pendidikannya berbeda-beda memiliki tingkat kemampuan dan pengetahuan yang berbeda. Latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi pengetahuan, cara pandang dan sikapnya dalam bekerja.

Karakteristik lama bekerja dari 45 responden 27 responden dalam kategori 6-10 tahun yaitu sebanyak (60 %). Menurut asumsi peneliti bahwa rumah sakit RSUD Muhammadiyah Bantul telah lama berdiri sehingga perawat yang bekerja mayoritas lebih dari 6 tahun menurut sejarah RSUD Muhammadiyah Bantul sudah berdiri sejak tahun 1996.

2. Penerapan Metode Tim di RSUD Muhammadiyah Bantul

Karakteristik responden berdasarkan Penerapan metode tim di RSUD Muhammadiyah Bantul, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori tidak sempurna yaitu sebanyak 3 ruangan (75,0%).

Metode tim adalah metode penugasan pemberian asuhan keperawatan, dimana kepala ruangan membagi perawat pelaksana dalam beberapa kelompok atau tim, yang diketuai oleh seorang perawat pelaksana terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dan kemampuannya (Manurung, 2011). Metode tim digunakan bila perawat pelaksana terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dan kemampuannya. Metode ini terdiri atas anggota yang berbeda-beda dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap sekelompok pasien.

Pada RSUD Muhammadiyah Bantul menunjukkan bahwa metode tim tidak sempurna di indikasikan bahwa ada tumpang tindih tugas diantara perawat. Metode tim didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota kelompok mempunyai kontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan sehingga timbul motivasi dan rasa tanggung jawab perawat yang tinggi sehingga diharapkan mutu asuhan keperawatan meningkat (Manurung, 2011). Hal ini tidak terjadi pada perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

Kelebihan penerapan metode tim yang dilakukan di ruangan memungkinkan pelayanan keperawatan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, memungkinkan komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kepada anggota tim. Menurut asumsi peneliti kelebihan penerapan metode tim yang dapat mendukung pelaksanaan proses keperawatan memiliki kesamaan dengan hubungan penerapan metode tim terhadap tingkat kepuasan kerja perawat (Suarli, 2009).

Hal penelitian ini tidak sesuai dengan teori tentang penerapan metode tim menurut Suyanto (2009), dimana metode tim merupakan suatu metode penugasan yang diberikan oleh sekelompok perawat terhadap

sekelompok pasien. Metode tim dikembangkan dalam rangka peningkatan mutu pemberian asuhan keperawatan yang lebih baik dengan menggunakan jumlah staf yang tersedia.

Hasil observasi selama 12 hari hanya 1 ruangan yang menggunakan metode tim sempurna sedangkan 3 ruangan yang lainnya masih belum sempurna itu sebabkan oleh kurang pengetahuannya perawat terhadap pengertian dari operan, pre-conference dan post-conference, selain itu saat melakukan observasi terdapat satu ruangan yang menggabungkan antara operan dan pre-conference di campur menjadi satu yang seharusnya pre-conference di lakukan setelah perawat melaksanakan operan dan ada pula ruangan yang menggunakan pre-conference tetapi karu tidak terlibat didalamnya serta tidak melakukan post-conference di akhir shift (Keliat,2012).

3. Tingkat kepuasan kerja perawat dirumah sakit PKU Muhammdiyah Bantul

Karakteristik responden berdasarkan tingkat kepuasan kerja perawat dirumah sakit PKU Muhammdiyah Bantul, sebagian besar responden mengatakan puas (68,9%).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karena para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2005).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja (Manurung, 2011).

Menurut Robbins & Judge (2009) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Untuk itu, perlu ditingkatkan kepuasan kerja perawat dengan cara memperbaiki faktor yang menyebabkan ketidakpuasan perawat serta meningkatkan faktor kepuasan kerja perawat. Perawat mempunyai andil besar terhadap proses timbulnya kepuasan pasien..

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harikadua (2014), bahwa individu akan merasa puas atau tidak puas tergantung dari adanya keseimbangan. Perasaan keseimbangan dan ketidak seimbangan atas suatu situasi yang diperoleh individu dengan cara membandingkannya dengan orang lain. Hasil penelitian pada dimensi responsiveness dan empathy menunjukkan bahwa perawat pelaksana mempunyai harapan yang tinggi terhadap keseimbangan dalam mendapatkan dukungan dari atasan langsung.

4. Hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Dari penelitian diperoleh hasil tidak ada hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, dengan nilai significancy pada hasil menunjukan $p = 0,652$.

Pekerjaan yang dilakukan dengan kerjasama dan saling membantu lebih menghasilkan pekerjaan yang baik dibanding pekerjaan yang dilakukan sendiri (Suarli, 2009). Namun ada indikasi ada faktor lain penyebab terjadinya kepuasan kerja pada perawat misal kompensasi, motivasi sampai reward yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini tidak sama dengan yang dilakukan oleh Adriani (2012) yang

menyimpulkan bahwa penerapan metode tim primer kondisi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan terhadap pekerjaan sendiri, sebelum dan sesudah dilakukan penerapan metode tim primer, hal ini bisa dilihat dari perbedaan hasil, yang sebelumnya bernilai 8,8 naik menjadi 10, dengan nilai terhitung korelasi sebesar -4,50 dan p-value 0,00 ($<0,05$) yang artinya metode tim primer mempengaruhi kepuasan perawat terhadap hasil pekerjaannya sendiri, hal ini sesuai dengan pendapat Martoyo (2013), mengatakan bahwa bila kepuasan terjadi, maka akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan pada metode tim mempunyai kemandirian dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga perawat berusaha melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab dan mengembangkan kegiatan yang cenderung membosankan karena rutinitas pekerjaan.

Penelitian ini tidak ada hubungan antara metode tim dengan kepuasan kerja, hal ini disebabkan oleh penerapan metode tim yang tidak sempurna sesuai dengan yang telah dikembangkan secara teori yaitu sistem pemberian asuhan keperawatan metode tim menurut Marquis dan Huston, (2000) cit Nugroho (2009) terdiri dari kepala ruangan, ketua tim dan perawat pelaksana serta kepala ruangan. Keliat (2012), menyatakan kepala ruangan memiliki tugas pengarahan sesuai dengan yang di nyatakan oleh Pengarahan dalam pendekatan manajemen terdiri dari enam kategori yaitu memimpin operan, memimpin preconference, memimpin postconference, menciptakan iklim motivasi, mengatur pendelegasian dan melakukan supervisi serta kepala ruang memberikan pelayanan yang menyeluruh, mendukung pelaksanaan proses keperawatan, dan memungkinkan komunikasi antar tim, sehingga konflik mudah diatasi dan memberi kepuasan kerja kepada anggota tim .

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Anthon (2012) bahwa hasil kerja yang baik akan memberikan pengalaman bagi pelaku dan selanjutnya

akan membuat mereka untuk mengembangkan pekerjaannya. Kepuasan kerja diperoleh dari pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, dan kerja yang memberikan status. Bukan dari penerapan metode tim dari perawat masing masing ruangan. Metode tim yang tidak sempurna akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat selama masih ada factor lain yaitu gaji dalam hasil kuesioner yang mempengaruhi kepuasan kerja didapatkan nilai terendah diperoleh pada dimensi gaji.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini masih banyak faktor kepuasan perawat yang tidak diteliti karena dapat mempengaruhi proses penelitian dan peneliti mencegah terjadinya bias dalam penelitian sehingga banyak faktor yang harus dikendalikan seperti gaji, fasilitas rumah sakit, teman kerja, dan lain-lain.
2. Dalam penelitian ini peneliti mengevaluasi menggunakan format yang digunakan oleh Keliat (2012), metode tim yang sesuai dengan teori metode tim (MPKP) sedangkan rumah sakit menggunakan format metode tim modifikasi, sehingga data yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peneliti.
3. Peneliti meneliti hanya dengan satu arah yaitu sift pagi, siang dan mal

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab IV, dapat diambil simpulan bahwa:

1. Karakteristik responden berdasarkan Penerapan metode tim di PKU Muhammadiyah Bantul, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori tidak sempurna yaitu sebanyak 3 ruangan (75,0%).
2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, sebagian besar adalah responden adalah termasuk kategori puas yaitu sebanyak 31 (68,9%).
3. Tidak ada hubungan penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul, dengan nilai signficancy pada hasil menunjukan ($p = 0,652 > 0,05$).
4. Keeratan hubungan antara penerapan metode tim dengan tingkat kepuasan kerja perawat menunjukan hasil $r = 0,286$

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan bagi rumah sakit agar meningkatkan kerja sama tim dalam penerapan metode tim diruang rawat inap sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Penerapan metode tim dilakukan sesuai dengan peran kepala ruangan, ketua tim dan anggota tim dalam empat aspek fungsi manajemen keperawatan.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Keperawatan

Diharapkan bagi institusi pendidikan terutama dibidang kesehatan keperawatan manajemen agar dapat terus mengembangkan penelitian tentang aspek metode keperawatan yang diterapkan dirumah sakit.

3. Bagi Kepala ruang

Diharapkan bagi kepala ruang agar meningkatkan perannya dalam aspek fungsi manajemen yaitu: pada fungsi perencanaan dan pengarahan,

sehingga penerapan metode tim yang dilakukan seimbang dengan empat aspek fungsi manajemen.

4. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian lebih mendalam pada perawat yang bekerja dirumah sakit. Terkait faktor-faktor lain yang mempengaruhi penerapan metode tim dan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

PERPUSTAKAAN
STIKES JENDERAL A. YANI YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, dkk (2012). Kepuasan Kerja Perawat pada Aplikasi Metode Tim Primer dalam Pelaksanaan Tindakan Asuhan Keperawatan. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 10 No 2, Bulan Juni, Tahun 2012.
- Anthon, dkk (2012). Hubungan Penerapan Metode Tim (MPKP) dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap di RSUD Kabupaten Majen. Jurnal ISSN, Vol 1 No 5, Tahun 2012.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, D. (2015). Analisis Pengaruh SP2KP (Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional) Terhadap Pelaksanaan Pasien Safety Instalasi Rawat Inap Palembang dan Lontara II RSUD DR. Wahidin Sudirohusodo Makasar.
- Dahlan, S. (2011). Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan. Edisi 5. Jakarta, Salemba Medika
- Depkes RI (2011). Jumlah Tenaga Kesehatan Indonesia, Depkes RI. Jakarta.
- Handoko, T. H (2005). Manajemen personalia & sumber daya manusia. Jakarta
- Harikadua, dkk (2014). Hubungan supervisi Keperawatan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Irina C BLU RSUD Prof. Dr. R. D Kandou Manado
- Hartati, dkk (2011). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten. Jurnal KESMAS, Vol 5 No 1 Januari 2011.
- Healey, J. F. (2012). Statistics: A Tool for Social Research. Ninth Edition. Belmont, California: Wadsworth.
- Herwina, E. (2012). Hubungan pelaksanaan metode tim keperawatan dengan kesalahan pemberian obat di RSUD gunung jati Cirebon. Diperoleh tanggal 16 Januari 2015 http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2030_8221-T31059_Hubungan%20pelaksanaan.pdf
- Hidayat, A.A.A. (2011).Metode Penelitian Kesehatan: Paradigma Kuantitatif. Surabaya: Health Books Publishing.

- Huber, D.L (2006). Leadership and nursing care management. (3rd Ed). USA: Elsevier
- Keliat, et al. (2006). Modul model praktek keperawatan profesional jiwa. Jakarta: Fakultas Keperawatan Universitas Indonesia dan World Health Organization Indonesia
- (2012). Model praktek keperawatan profesional jiwa. Jakarta: penerbit EGC
- Kumar, et al (2013). Job Satisfaction Among Public Health Professionals Working In Public Sector: A Cross Sectional Study From Pakistan. Journal of Human Resources for Health 2013, 11:02 doi: 10.1186/1478-4491-11-2. Diakses dari <http://www.human-resources-health.com/content/11/12>
- [Latief \(2012\). Perencanaan SDM Rumah Sakit: Teori, Penilaian dan Penelitian, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia](#)
- Mangkunegara (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, S (2011). Keperawatan Profesional, Jakarta : Tim
- Madoni, dkk (2015). Hubungan Penerepan Metode Tim dengan Rencana Asuhan Keperawatan Pasien di Ruang Rawat Inap. JOM Vol. 2 No. 2, Oktober 2015
- Nugraheni (2007) “ Evaluasi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang MPKP, Penerapan MPKP dan Non MPKP RS Grasia Yogyakarta” .
- Nugroho (2009) “Hubungan Penerapan Metode TIM-Primer dalam MPKP dengan Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wates Kulon Progo” .
- Notoatmodjo, S (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam (2008). Konsep dan penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Jakarta : Salemba Medika, Jakarta
- (2011). Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional Edisi 3. Salemba Medika, Jakarta.

- (2013). Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional. Jakarta : salemba Medika
- Pan American Health Organization. (2004). Nursing and Midwifery Services Contributing to Equity, Access, Coverage, Quality, and Ustainability in the Health Services. Pan American Health Organization. Diperoleh dari <http://www.paho.org/english/ad/ths/os/nur-svcs-eng.pdf>.
- Potter & perry, (2010). Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, proses dan praktik, edisi 7, Jakarta: EGC
- Radjah (2011) dengan judul penelitian “Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD PROF. DR. W.Z. Johannes Kupang.
- Robbins, S (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Lengkap, Edisi Kesepuluh, PT Index, Jakarta
- Robbins & Judge (2009) Perilaku Organisasi, Edisi 13, Jakarta : Salemba Empat
- (2012) Perilaku Organisasi, Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.
- Satria (2011) “Penerapan Metode Tim dengan Tingkat kepuasan Pasien (tidak di Publikasikan) Skripsi Stikes Nani Hasanudin Makassar.
- Setiadi (2007). Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sigit, dkk (2011). Fungsi Pengarahan Kepala Ruang dan Ketua TIM Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana. Jurnal Keperawatan Indonesia, Vol 14 No 2, Juli 2012.
- Sitorus, R (2006). Model Praktek Keperawatan Profesional di Rumah Sakit, Penerbit Buku Kedokteran, EGC, Jakrta.
- Solihati, I (2012) Gambaran Penerapan Model Praktek Keperawatan Profesional Menurut Persepsi Perawat Pelaksana di Irna B RSUP Fatmawati Jakarta.
- Suarli, S. (2009). Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis. Jakarta: Erlangga
- Sugiharto dkk (2012). Aplikasi MPKP di Rumah Sakit. Jakarta : EGC
- Sugiyono (2010). Statistik Untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta
- Sunarty, M, E. (2004). Hubungan karakteristik pekerjaan dan individu dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap. Diperoleh tanggal 18 Agustus 2016 dari <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2030>

Sutrisno, E. (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwignyo,G. (2007). Manajemen Kinerja Pelayanan Rumah Sakit. Jakarta: Sagung Seto.

Suyanto. (2009). Mengenal kepemimpinan dan manajemen keperawatan di rumah sakit. Yogyakarta: Mitra.

Tussaleha dan Kadrianti (2014). Hubungan Penerpan Metode Tim dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Inap Interna di RSUD Daya Kota Makasar. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis, Vol 5 No 3, Tahun 2014.

Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 1992

_____ 38 Tahun 2014

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada

_____ (2013). Manajemen kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers

PERPUSTAKAAN
STIKES JENDERAL A. YANI YOGYAKARTA